

ACTUALIZACION PLAN DE BENEFICIOS EN TOTALITY GROUP SAS

**ACTUALIZACION PLAN DE BENEFICIOS OFRECIDO
EN TOTALITY GROUP SAS**

Carlos Andrés Mur García

Especialización en Gerencia del Talento Humano
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano

Pilar Marcela González Martínez

Diciembre 2025



ACTUALIZACION PLAN DE BENEFICIOS EN TOTALITY GROUP SAS

Tabla De Contenido

INTRODUCCION	4
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	5
JUSTIFICACION	6
ESTADO DEL ARTE.....	8
MARCO TEORICO	10
REFERENTES CONCEPTUALES	14
OBJETIVOS DEL PROYECTO	16
METODOLOGIA	17
CONTEXTO ORGANIZACIONAL.....	18
ANALISIS DE INFORMACION	29
PROPUESTA PLAN DE BIENESTAR	40
CONCLUSIONES.....	41
RECOMENDACIONES	42
BIBLIOGRAFIA	43

Lista de Figuras

Figura 1 Teoría de las necesidades de Maslow:	11
Figura 2 Teoría de los dos factores de Herzberg	12
Figura 3 Teoría de la equidad	12
Figura 4 Organigrama Totality Group	20
Figura 5 MATRIZ MEFI.....	21
Figura 6 MATRIZ MEFE.....	22
Figura 7 Matriz DOFA.....	23

ACTUALIZACION PLAN DE BENEFICIOS EN TOTALITY GROUP SAS

Figura 8 Encuesta colaboradores.....	26
Figura 9 Formato de Benchmarking	28
Figura 10 Dependencias Participantes	29
Figura 11 Conozco los beneficios que actualmente ofrece Totality Group SAS.....	30
Figura 12 Considero que los beneficios actuales responden a mis necesidades personales y familiares.....	30
Figura 13 Me siento satisfecho con los beneficios que actualmente recibo por parte de la empresa.	31
Figura 14 Percibo que los beneficios contribuyen positivamente a mi bienestar físico.	31
Figura 15 Percibo que los beneficios contribuyen positivamente a mi bienestar emocional.....	32
Figura 16 Percibo que los beneficios contribuyen positivamente a mi bienestar laboral.	33
Figura 17 Los beneficios ofrecidos influyen en mi decisión de continuar trabajando en la empresa.	33
Figura 18 La empresa comunica de manera clara, oportuna y constante la información sobre los beneficios.....	34
Figura 19 Considero que existe equidad en la asignación y acceso a los beneficios entre todos los colaboradores.	35
Figura 20 ¿Qué tipo de beneficios te gustaría que la empresa implementara o fortaleciera? Escoger 2 opciones.....	35
Figura 21 Resultado de Benchmarking	39
Figura 22 Plan de beneficios.....	40

ACTUALIZACION PLAN DE BENEFICIOS EN TOTALITY GROUP SAS

INTRODUCCION

Hoy en día algunos de los retos que enfrentan las organizaciones consisten en atraer, retener e incentivar a los mejores talentos, cada vez mas las empresas son conscientes de esta situación, la competencia y adaptación a las nuevas exigencias, de los colaboradores que no solo se enfocan en la estabilidad económica, sino que también buscan un equilibrio, entre su vida laboral personal. Para esto la planeación y ejecución de un buen modelo de beneficios para los empleados se ha convertido en el puente para brindarle estabilidad y sentido de pertenecía hacia la organización.

Teniendo en cuenta esto el presente proyecto se enfocara en una propuesta de plan de beneficios para Totality Group SAS una empresa dedicada a la administración de personal, que por su naturaleza de negocio reconoce la importancia de la actualización periódica de su plan de beneficios, verificando las necesidades actuales de sus colaboradores y tendencias globales, que les permitan generar ventajas competitivas en el mercado laboral, generando una retención exitosa y fomentando el cumplimiento de los objetivos de la organización. Identificando oportunidades de mejora al diseñar una propuesta más actualizada, que mejore aspectos como flexibilidad laboral, bienestar emocional, desarrollo profesional y estabilidad. Con esto se quiere conseguir una estrategia que permita que los colaboradores actuales y generar una expectativa que permita atraer a nuevos talentos.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Totality Group SAS cuenta con un plan de beneficios para sus colaboradores, sin embargo este no ha sido actualizado desde mayo de 2021. Esta falta de renovación impide que el plan responda adecuadamente a las nuevas dinámicas del mercado laboral y a las necesidades internas de la organización.

Esta situación representa una posible desventaja competitiva en términos de atracción y retención de talento, lo que podría traducirse en desmotivación, baja percepción de pertenencia y disminución del compromiso por parte de los colaboradores. Además, la falta de actualización puede generar una percepción de inequidad, afectando negativamente el clima organizacional, de acuerdo con Robbins y Judge quienes afirman que los sistemas de recompensas desactualizados generan una percepción de inequidad, compromiso laboral y deterioro de la satisfacción. (Stephen et al, 2017)

Totality Group SAS presta servicios de outsourcing principalmente a empresas multinacionales con modelos de compensación robustos. Basado en el ejercicio profesional y a partir de conversaciones frecuentes con los colaboradores, se ha evidenciado que muchos perciben una brecha entre los beneficios que administran de los clientes vs los que reciben dentro de la compañía. Esta comparación genera una percepción de inequidad que afecta la motivación y el clima organizacional.

Por lo tanto, se hace necesario realizar un estudio que permita identificar oportunidades de mejora e implementar un plan de beneficios actualizado, alineado tanto con las expectativas de los colaboradores como con los objetivos estratégicos de la compañía. Esta necesidad adquiere mayor relevancia considerando que según el CST Decreto 2663 de 1950 y la ley 50 de 1990, las organizaciones deben garantizar condiciones que promuevan el bienestar y la estabilidad laboral de los colaboradores, en este sentido la actualización del plan de beneficios no solo responde a una necesidad actual sino a un deber normativo que contribuye al desarrollo humano y la sostenibilidad empresarial.

JUSTIFICACION

Totality Group SAS es una empresa colombiana con aproximadamente 63 colaboradores directos, que ofrece servicios de Outsourcing en contratación, nómina y seguridad social. En el contexto actual se vuelve indispensable implementar estrategias que fortalezcan la propuesta valor hacia el talento humano.

La necesidad de garantizar una propuesta valor a los colaboradores o nuevos talentos, para atender los requerimientos de competir con las demandas actuales del mercado laboral, requiere de un plan de beneficios innovador alineado a las nuevas estrategias de atracción de gestión del talento humano, que permita influir de manera positiva en la motivación, sentido de pertenencia y desempeño de los colaboradores con la organización. Según Ramírez, Jiménez y Echavarría, los planes de bienestar bien estructurados contribuyen a construir organizaciones saludables, generando impactos positivos en la productividad, el compromiso y la pertenencia del Talento humano. (Ramírez et al, 2013)

Es importante tener en cuenta que la actualización de un plan de beneficios implica una inversión estratégica por parte de la de la compañía que podría tener nuevos aliados estratégicos, adicional de la posibilidad de reducir los índices de rotación y ausentismo, mejorando la productividad y compromiso por parte de los colaboradores. Como señala Monroy Suarez, el bienestar laboral influye directamente en la satisfacción del empleado y la percepción positiva de la cultura organizacional. (Suárez, 2013)

Además del impacto estratégico, la revisión y actualización de un plan de beneficios responde a una necesidad normativa. De acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo (Decreto 2663 de 1950) y la ley 50 de 1990, las organizaciones deben garantizar condiciones que generen estabilidad laboral, desarrollo humano y además promuevan el bienestar. A esto también se suma el decreto 728 de junio de 2025, que actualiza algunos lineamientos del Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), incorporando requisitos para la prevención de riesgos psicosociales, la generación de entornos saludables y el fortalecimiento del bienestar emocional, obligando a las compañías a implementar estrategias que reduzcan el riesgo de estrés laboral, falta de reconocimiento y condiciones que afecten la salud mental.

ACTUALIZACION PLAN DE BENEFICIOS EN TOTALITY GROUP SAS

En este sentido, la actualización del plan de beneficios no solo es una necesidad interna, sino que es una obligación normativa y estratégica para el cumplimiento de la regulación vigente, para minimizar riesgos psicosociales y apoyar a la sostenibilidad organizacional.

En resumen, este proyecto va enfocado en consolidar una estrategia de bienestar y desarrollo integral para los colaboradores, que posicionará a Totality Group como una empresa sostenible que vela por el crecimiento de sus colaboradores.

ESTADO DEL ARTE

En la última década, la administración de talento humano ha evolucionado de tal manera que ha obligado a las empresas a generar planes de beneficios, esquemas de trabajo remoto y planes de bienestar que logren cumplir con las expectativas los colaboradores y nuevos talentos para mejorar la competitividad empresarial.

Se desarrollo un plan de bienestar para BYD Colombia, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de los colaboradores mediante estrategias integradas de salud emocional, recreación y desarrollo profesional. El estudio muestra la importancia de identificar las necesidades de los trabajadores antes poder implementar cualquier cambio. (Avellaneda et al, 2025)

En una investigación publicada por Fedesarrollo, se identificaron los beneficios de la alimentación al trabajador como herramienta de formalización laboral para mejorar la productividad. El estudio demuestra que los beneficios bien estructurados pueden tener impactos macroeconómicos positivos, además de mejorar el compromiso organizacional. (Forero et al, 2025)

Se diseño un plan de incentivos para Sierra Pineda S.A.S, enfocado en recompensas no monetarias como reconocimientos simbólicos, horarios flexibles y programas de formación. Esta propuesta resalta que los beneficios no necesariamente deben ser económicos para generar los resultados que se quieren. (Orjuela et al, 2020)

En el artículo propuso un marco de referencia para gestión de beneficios laborales, integrando herramientas de análisis de negocios y dirección de proyectos. La propuesta permite evaluar la viabilidad financiera y el impacto estratégico antes de la implementación. (Sanabria et al, 2021)

Este proyecto se enfocó en el desarrollo de un plan de bienestar para empresas bananeras de la ciudad de Santa Marta, enfocado en los procesos de salud ocupacional, el desarrollo comunitario y la equidad de género. Demostrando que los beneficios pueden convertirse en ventajas competitivas en sectores vulnerables. (Arrieta et al, 2024)

En este proyecto se realizó el análisis de los cambios normativos en los beneficios laborales bajo las NIC 19, incluyendo cesantías, pensiones y otros pasivos laborales. Este análisis contable y legal es clave para entender como las normas internacionales influyen en la estructuración de los beneficios. (De Alba et al, 2019)

ACTUALIZACION PLAN DE BENEFICIOS EN TOTALITY GROUP SAS

En este documento se presentan los lineamientos técnicos para el diseño de planes de bienestar e incentivos en las entidades públicas. Estos lineamientos incentivan la gestión de resultados, la mejora del clima laboral y la articulación con los objetivos institucionales. (Alarcon, 2025)

En el estudio realizado se evaluaron los beneficios laborales en las empresas del sector salud, encontrando una relación directa en la calidad de los beneficios y la retención del talento humano especializado. El estudio refuerza la idea de que los beneficios deben ser estratégicamente diseñados para responder a las características del sector y de los perfiles profesionales. (Universidad del Rosario, 2025)

En conjunto las investigaciones revelan la importancia de la actualización de los planes de beneficios no solo respondiendo a exigencias legales, sino que también son una herramienta estratégica para mejorar el desempeño, la satisfacción laboral y la sostenibilidad empresarial.

MARCO TEORICO

La gestión del Talento Humano se ha convertido en un eje estratégico dentro de las compañías, según Chiavenato, el talento humano es el recurso mas valioso dentro de la compañía, y explica que el manejo adecuado puede llegar a generar ventajas competitivas. (Chiavenato, 2019) Teniendo en cuenta esto la actualización de los planes de beneficios no solo debe ser enfocada en la contratación y retención del talento, sino también del bienestar de los colaboradores.

La compensación total como contraprestación de un servicio prestado por los colaboradores enmarca los beneficios tangibles como el salario, primas, bonificaciones seguridad social, etc. Y los intangibles compuestos por las experiencias como el reconocimiento, desarrollo y equilibrio vida-trabajo, los beneficios también se encuentran divididos en dos categorías los beneficios legales que se encuentran establecidos mediante la normatividad laboral vigente en cada país y los beneficios extralegales que son entregados por mera liberalidad de las compañías como seguros de vida, flexibilidad horaria o programas de formación.

El diseño de los planes de beneficios debe estar fundamentados en las teorías de motivación laboral:

Pirámide de Maslow: Consta de cinco niveles de necesidades dispuestas en forma de pirámide en donde las más básicas se encuentran en la base.

La base está compuesta por las necesidades fisiológicas y son las básicas para sobrevivir como la alimentación, el aire, el sueño y el refugio. El segundo nivel está compuesto por las necesidades de seguridad tanto emocional como física, algunos ejemplos son el trabajo, la salud y los recursos económicos. El tercer nivel las necesidades sociales se refieren a la necesidad de afecto, amor, aceptación y pertenencia a grupos sociales, como amistades, familia y comunidades. El cuarto nivel comprende las necesidades de Autoestima y están enmarcadas en el reconocimiento, respeto y logros personales. Y la cima están las necesidades de autorrealización que implican el deseo de alcanzar el máximo potencial personal, la realización personal y crecimiento.

La pirámide permite que los profesionales de Talento humano diseñen programas y políticas que aborden las necesidades de los colaboradores en diferentes niveles de la jerarquía. Por ejemplo, pueden implementarse programas de bienestar que satisfagan las necesidades físicas o de seguridad, así

ACTUALIZACION PLAN DE BENEFICIOS EN TOTALITY GROUP SAS como oportunidades de desarrollo profesional para satisfacer las necesidades de estima y autorrealización. (buk, 2024)

Figura 1 Teoría de las necesidades de Maslow:



Nota: Fuente tomada de <https://blog.cognifit.com/es/piramide-de-maslow/>

Teoría de Herzberg: También conocida como la teoría de los dos factores se desarrolló en la década de 1950 por Frederick Herzberg, esta teoría es relevante para talento humano porque permite entender que motiva a los empleados y de que manera se puede contribuir a la motivación del talento. Por ejemplo, en la revisión de las políticas internas que puedan atentar contra la productividad de los equipos, el reconocimiento y la celebración de logros entre otras buenas prácticas.

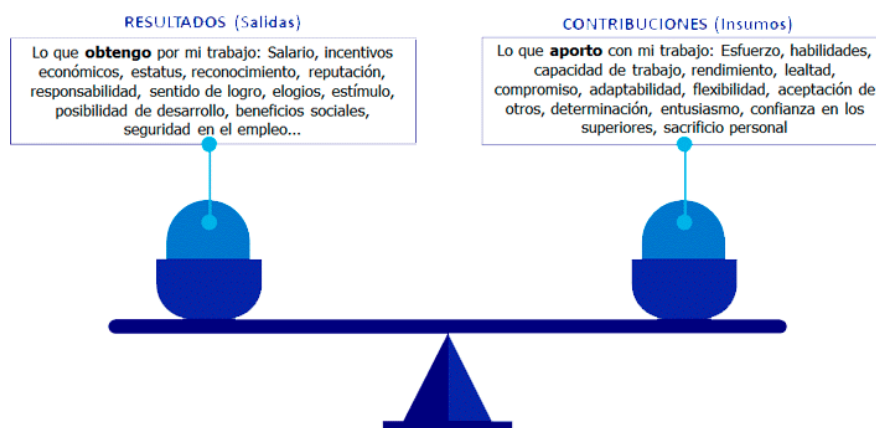
Los factores higiénicos hacen referencia a las condiciones de trabajo que son externas como el salario, las relaciones personales laborales y el entorno físico.

Y en cuanto a los factores motivacionales están relacionados con el contenido del trabajo en si mismo, como el logro el reconocimiento, la responsabilidad y el desarrollo personal y progreso profesional. (Arenas, 2025)

Figura 2 Teoría de los dos factores de Herzberg

Nota: Fuente tomada de <https://www.thepowermba.com/es/blog/teoria-de-herzberg-en-tu-empresa>

Teoría de la equidad: La teoría de la equidad de Adams se centra en determinar si los costos y las recompensas para cada individuo que trabaja en una organización son justos. La teoría propone que los trabajadores se sentirían infelices si existen desigualdades en las relaciones, y su insatisfacción será proporcional a la magnitud de la desigualdad. Uno de los principios rectores de esta teoría es que las personas valoran un trato justo y se sentirán motivadas a mantenerlo. (Glaser, 2023)

Figura 3 Teoría de la equidad

Nota: Fuente tomada de <https://www.aiteco.com/teoria-de-la-equidad/>

ACTUALIZACION PLAN DE BENEFICIOS EN TOTALITY GROUP SAS

Las tendencias actuales en beneficios organizacionales a nivel Latinoamérica se encuentra enfocada hacia la flexibilización y personalización de beneficios, mostrando que los mas valorados son los programas de apoyo financiero, teletrabajo y educación. En Colombia según la ANDI, los beneficios extralegales mas implementados son planes de medicina prepagada, auxilios educativos, seguros de vida y modalidades de trabajo hibridas (ANDI, 2023). Estas practicas muestran una tendencia enfocada al fortalecimiento del bienestar integral como estrategia de atracción y retención de nuevos talentos.

De forma complementaria (Cameron, 2012) desde su teoría de las Organizaciones Positivas, sostiene que las empresas exitosas son aquellas que promueven un entorno laboral que potencia las emociones positivas, la confianza, la gratitud y el fortalecimiento humano. En este contexto, los programas de beneficios juegan un papel crucial, pues contribuyen al bienestar integral y a fortalecer una cultura organizacional positiva, donde los colaboradores se sientan valorados y reconocidos.

La actualización los planes de beneficios no solo debe enfocarse en el bienestar de los colaboradores también debe responder a los objetivos estratégicos de la compañía, con el fin de promover un sentido de pertenencia y compromiso organizacional, mejorar la imagen corporativa, y contribuir a la productividad. En consecuencia, Totality Group SAS, al actualizar el plan de beneficios, estaría alineando sus objetivos a mejores prácticas de talento humano y las exigencias del mercado laboral actual.

REFERENTES CONCEPTUALES

TALENTO HUMANO

El talento humano es el conjunto de habilidades, competencias, experiencias y actitudes que los colaboradores aportan a una organización. No se trata únicamente de capital laboral, sino de la capacidad de cada persona para innovar, resolver problemas y adaptarse a los cambios.

En Colombia, la gestión del Talento humano a dejado de ser vista únicamente como un área operativa y administrativa para convertirse en un factor estratégico que impulsa la sostenibilidad y el crecimiento empresarial. (Sierra, 2025)

BENEFICIOS LABORALES

Chiavenato define los beneficios laborales como parte del sistema de recompensas que las organizaciones ofrecen a sus colaboradores más allá del salario. Indica que los beneficios son instrumentos estratégicos para mejorar la calidad de vida del trabajador, y contribuyen a la motivación, satisfacción y retención, del talento humano. Estos pueden ser legales que están determinados por la ley laboral según el país de aplicación, y los espontáneos que son ofrecidos de manera voluntaria por parte de la empresa, y enfatiza que ambos deben ser percibidos como justos y equitativos para generar un impacto positivo. (Chiavenato, 2009)

PROPUESTA VALOR AL EMPLEADO

La propuesta de Valor al Empleado es el conjunto de beneficios tangibles e intangibles que una organización ofrece a sus colaboradores en retribución por sus capacidades, desempeño y compromiso. Incluye aspectos como la compensación, el desarrollo profesional, la cultura organizacional, la flexibilidad, el bienestar integral y el reconocimiento. Una propuesta valor bien diseñada permite atraer y retener talento, fortalecer el compromiso de los colaboradores y consolidar la imagen de la empresa como un empleador atractivo. (Chiavenato, 2017)

BIENESTAR LABORAL

El bienestar laboral es el conjunto de condiciones físicas, sociales y psicológicas que permiten al trabajador desempeñar sus funciones en un ambiente saludable, promoviendo su desarrollo personal y profesional, así como su satisfacción con el entorno laboral. (Suarez, 2019)

RETENCION DEL TALENTO

La retención del talento humano se entiende como el conjunto de estrategias, prácticas y políticas que implementa una organización para conservar a sus colaboradores más valiosos, evitando la rotación no deseada. Este proceso no solo se centra en la compensación económica, sino también en factores como el desarrollo profesional, el reconocimiento, el clima laboral, la cultura organizacional y las oportunidades de crecimiento. Una adecuada retención de Talento garantiza la continuidad en los procesos, ahorro en costes de selección y formación, y un mayor compromiso de los colaboradores con los objetivos organizacionales. (Alles, 2015)

ACTUALIZACION PLAN DE BENEFICIOS EN TOTALITY GROUP SAS

OBJETIVOS DEL PROYECTO

Actualizar el plan de beneficios que ofrece Totality Group SAS, con el fin de fortalecer la propuesta valor de los colaboradores, teniendo en cuenta las necesidades de los colaboradores.

Objetivos Específicos

- Diagnosticar el estado actual del plan de beneficios de Totality Group SAS, identificando fortalezas, debilidades y satisfacción de los colaboradores.
- Determinar las necesidades, expectativas y propuestas de los colaboradores respecto a los beneficios, considerando los perfiles generacionales y ocupacionales.
- Diseñar una propuesta actualizada del plan de beneficios que combine beneficios legales, extralegales y flexibles, adaptados a la cultura organizacional de Totality Group SAS.
- Establecer los indicadores con los cuales se realizará el seguimiento del impacto del plan de beneficios en la satisfacción y retención del talento humano.

METODOLOGIA

La metodología de este proyecto será mixta y contará con un enfoque cualitativo y cuantitativo, ya que busca comprender la situación actual del plan de beneficios de Totality Group SAS para obtener una actualización basada en evidencias y buenas prácticas.

Para dar cumplimiento a los objetivos específicos las técnicas de recolección de información será la consulta en fuentes de informes empresariales, estudios de consultoría, artículos académicos y páginas sobre beneficios laborales.

Se realizarán encuestas estructuradas a la población de Totality Group con el propósito de conocer las percepciones, expectativas y niveles de satisfacción con los beneficios actuales, mediante preguntas cerradas y escala Likert.

Se realizarán encuestas semiestructuradas dirigidas a los directivos y talento humano, con el propósito de comprender la visión estratégica de la organización frente a la gestión de beneficios.

Benchmarking con empresas del mismo sector y clientes con el fin de identificar practicas innovadoras y competitivas que puedan adaptarse a Totality Group SAS.

La información recolectada se analizará teniendo en cuenta los resultados cuantitativos y cualitativos con el fin de identificar puntos clave que permitan establecer los patrones de percepción y niveles de satisfacción por parte de los colaboradores.

Para la presentación de los resultados se entregarán de manera organizada y clara Graficas y tablas con los hallazgos de las encuestas, se presentarán los cuadros comparativos con el Benchmarking, también se utilizará la Matriz DOFA como herramienta de análisis estratégico y para finalizar se entregará la propuesta con la actualización del plan de beneficios acompañada con las recomendaciones para la implementación y los indicadores para la medición de la efectividad del modelo.

CONTEXTO ORGANIZACIONAL

HISTORIA EMPRESARIAL

TOTALITY GROUP S.A.S., se creó con el ideal de ser un aliado estratégico para sus clientes en la administración de sus procesos a través de la innovación, el mejoramiento continuo y la agregación de valor.

Adaptando nuestra organización a la necesidad y requerimientos de los clientes, soportados en la más alta tecnología y en la experiencia, aumentando la productividad mediante la mejora de la calidad, la eficiencia y la reducción de costos en toda la mano de obra, permitiendo a nuestros clientes enfocarse en las actividades de su Core de negocio.

Se constituyó en la cámara de comercio de Bogotá el 25 de agosto de 2014 como una empresa especializada en brindar soluciones estratégicas en Outsourcing en administración de personal, nómina y seguridad social, iniciando labores el 16 de febrero de 2015 en las instalaciones ubicada en la AV suba No 122-33 L01. En este mismo año la empresa empieza a documentarse para implementar un sistema de gestión de calidad.

Nos esforzamos día a día para cumplir con todos los compromisos que adquirimos, haciendo de nuestra labor una verdadera vocación con entrega y responsabilidad.

Actualmente la empresa se encuentra ubicada en la Kra 55 No 152B-68 of. 505 Edificio Maz y está trabajando para mantener la certificación bajo la norma ISO 9001 y continúa adquiriendo herramientas tecnológicas que le permiten mejorar el servicio al cliente y a sus colaboradores; una de estas herramientas es nuestra página web: www.totality.com.co. (Canchila, 2025)

MISIÓN

Ofrecer soluciones de Outsourcing, orientadas a la excelencia, a la calidad y al servicio, proporcionando una completa satisfacción en las expectativas de nuestros clientes, dando soluciones a las necesidades presentadas, soportándonos en la mejor plataforma tecnológica. (Canchila, 2025)

VISIÓN

Para el año 2030 será líder entre las empresas de Outsourcing especializado. Afianzándose a nivel nacional, como una organización con un funcionamiento estratégico enfocado a la satisfacción del cliente, manteniendo la confianza, firmeza y calidad en cada paso de crecimiento. (Canchila, 2025)

VALORES CORPORATIVOS

Liderazgo: Totality Group SAS fomenta un liderazgo basado en la confianza, la inspiración y el desarrollo del potencial humano, promoviendo entornos laborales positivos y productivos.

Excelencia: La organización orienta sus procesos hacia la calidad y la mejora continua, buscando superar las expectativas y generar valor en cada una de sus acciones.

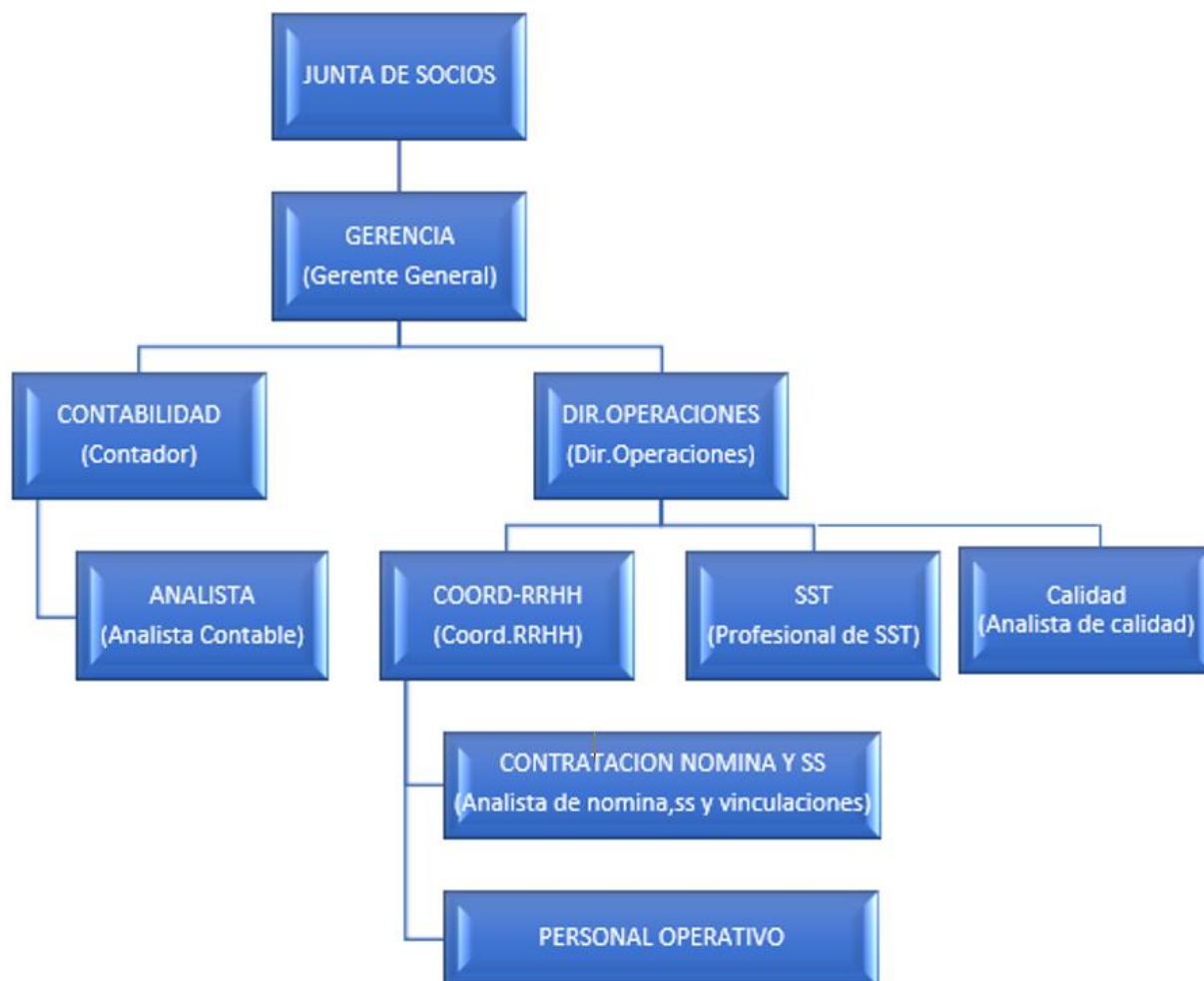
Trabajo en equipo: Totality Group SAS valora la cooperación y la comunicación entre sus miembros, promoviendo la sinergia y el apoyo mutuo para alcanzar los objetivos comunes.

Respeto: La organización promueve relaciones laborales basadas en empatía, tolerancia y reconocimiento de la diversidad, garantizando un trato digno y equitativo para todos los colaboradores.

Innovación: La organización impulsa el pensamiento creativo y la mejora continua como base para generar soluciones efectivas y sostenibles que fortalezcan su competitividad y cultura de bienestar. (Canchila, 2025)

ORGANIGRAMA

Figura 4 Organigrama Totality Group



Nota: Fuente GG-M-01 MANUAL DE CALIDAD 2025 – Totality Group

En el organigrama anterior a partir de la Dirección de Operaciones es en donde se concentra la mayor cantidad de personal operativo y que se encuentra en mayor contacto con los clientes y por ende los modelos de beneficios de estos.

ACTUALIZACION PLAN DE BENEFICIOS EN TOTALITY GROUP SAS

MATRICES

Figura 5 MATRIZ MEFI

Factores Internos	Peso	Calificación	Puntaje Ponderado	Descripción
FORTALEZAS				
1. Cultura organizacional abierta al cambio y a la innovación.	10%	4	0.4	La empresa muestra disposición para implementar nuevas políticas y prácticas de bienestar.
2. Compromiso del área de talento humano con el bienestar del personal.	9%	4	0.36	El liderazgo positivo favorece la aceptación de proyectos relacionados con el bienestar laboral.
3. Buen clima organizacional y sentido de pertenencia.	8%	3	0.24	Las relaciones laborales son armoniosas, lo cual facilita la comunicación interna.
4. Cumplimiento normativo en materia laboral y de seguridad social.	7%	4	0.28	La empresa mantiene al día sus obligaciones legales y administrativas.
5. Comunicación efectiva entre áreas en la desarrollo de los procesos.	6%	3	0.18	Existe colaboración entre los equipos, lo que facilita la gestión de iniciativas transversales.
DEBILIDADES				
6. Plan de beneficios desactualizado.	12%	1	0.12	No se ha revisado ni ajustado en los últimos años.
7. Falta de indicadores para medir la efectividad de los beneficios actuales.	10%	2	0.2	No existen métricas que evidencien impacto o retorno organizacional.
8. Escasa comunicación sobre los beneficios existentes.	9%	2	0.18	Algunos colaboradores desconocen los programas activos.
9. Limitación presupuestal para la implementación de nuevos beneficios.	10%	2	0.2	Los recursos disponibles son restringidos frente a la competencia.
10. Ausencia de beneficios flexibles y personalizables.	9%	1	0.09	Los beneficios actuales son estándar, sin adaptarse a diferentes perfiles o generaciones.
Totales			2.25	

Nota: Fuente elaboración Propia

El puntaje total (2.25) indica que la organización presenta debilidades moderadas, con necesidad de fortalecer la gestión estratégica y la innovación en beneficios. Las fortalezas culturales y de liderazgo pueden servir como base para implementar mejoras.

ACTUALIZACION PLAN DE BENEFICIOS EN TOTALITY GROUP SAS

Figura 6 MATRIZ MEFE

Factores Externos	Peso	Calificación	Puntaje Ponderado	Descripción
Oportunidades				
1. Creciente tendencia global hacia el bienestar integral y la salud mental.	10%	4	0.4	Las organizaciones invierten más en bienestar como estrategia de retención.
2. Reformas laborales que incentivan la protección del trabajador.	9%	3	0.27	Las políticas públicas respaldan la implementación de programas de bienestar.
3. Avance tecnológico que facilita la gestión de beneficios.	8%	3	0.24	Existen plataformas digitales que optimizan costos y comunicación.
4. Preferencia de las nuevas generaciones por beneficios no monetarios.	9%	4	0.36	Los jóvenes priorizan flexibilidad, reconocimiento y desarrollo personal.
5. Posibilidad de alianzas estratégicas con algunos clientes.	7%	3	0.21	Oportunidades de convenios corporativos para la ampliación de beneficios.
Amenazas				
6. Competencia que ofrece beneficios más atractivos y personalizados.	12%	2	0.24	Aumenta la presión para retener el talento.
7. Aumento en los costos de seguros y programas de bienestar.	10%	2	0.2	Dificulta la sostenibilidad de programas amplios.
8. Cambios constantes en la normatividad laboral.	8%	2	0.16	Exigen actualización permanente del área de talento humano.
9. Desaceleración económica del país.	9%	1	0.09	Reduce la capacidad para implementar nuevos incentivos.
10. Aumento de costos por nueva normativa en el SG-SST.	8%	2	0.16	Incremento de los costos que afectaría la capacidad de invertir en nuevos beneficios.
Totales			2.33	

Nota: Fuente elaboración Propia

El puntaje total (2.33) indica que el entorno presenta oportunidades significativas que la empresa puede aprovechar, especialmente en innovación, tecnología y tendencias de bienestar, aunque debe atender los riesgos financieros y competitivos.

ACTUALIZACION PLAN DE BENEFICIOS EN TOTALITY GROUP SAS

Figura 7 Matriz DOFA

Fortalezas (F)	Debilidades (D)
F1. Cultura abierta al cambio e innovación.	D1. Plan de beneficios desactualizado.
F2. Compromiso del área de talento humano.	D2. Falta de indicadores de efectividad.
F3. Buen clima laboral y sentido de pertenencia.	D3. Limitación presupuestal.
F4. Cumplimiento normativo.	D4. Escasa comunicación sobre los beneficios.
F5. Comunicación efectiva entre áreas.	D5. Falta de beneficios flexibles.
Oportunidades (O)	Amenazas (A)
O1. Tendencia hacia el bienestar integral.	A1. Competencia con mejores beneficios.
O2. Reformas laborales favorables.	A2. Aumento de costos en programas.
O3. Avance tecnológico.	A3. Cambios normativos frecuentes.
O4. Preferencia por beneficios no monetarios.	A4. Desaceleración económica.
O5. Posibilidad de alianzas y convenios.	A5. Expectativas elevadas de los colaboradores.

FO (Fortalezas + Oportunidades)	DO (Debilidades + Oportunidades)
Diseñar un plan de beneficios flexible y digital (F1, O3) alineado con las tendencias de bienestar (O1).	Actualizar el plan de beneficios mediante benchmarking (O1, O4) para hacerlo competitivo y moderno.
Fortalecer el liderazgo del área de talento humano (F2) para implementar programas de desarrollo y salud mental (O1, O2).	Crear indicadores de impacto usando herramientas tecnológicas (D2, O3).
Utilizar la buena comunicación interna (F5) para promover alianzas estratégicas (O5) y difusión efectiva de los beneficios.	Desarrollar beneficios de bajo costo como teletrabajo, reconocimientos y días flexibles (D3, O4).
Implementar un programa de liderazgo que incorpore habilidades socioemocionales y liderazgo positivo.	Implementar una campaña de comunicación interna para divulgar los beneficios existentes (D4, O3).
FA (Fortalezas + Amenazas)	DA (Debilidades + Amenazas)
Aprovechar la apertura al cambio e innovación (F1, F3) para ofrecer propuestas creativas y flexibles que no dependan únicamente de beneficios económicos (A1).	Rediseñar el plan de beneficios priorizando sostenibilidad y equidad (D1, A2, A4).
Aprovechar la eficiencia administrativa (F4) para optimizar costos ante la inflación (A2).	Gestionar convenios externos (O5, A2) para ampliar la cobertura sin aumentar costos.
Establecer un comité de bienestar (F2) para anticipar cambios normativos (A3) y mantener la sostenibilidad.	Implementar revisiones anuales (D1, A3) que permitan ajustar los beneficios a las nuevas normativas y expectativas (A5).

Nota: Fuente elaboración Propia

ANÁLISIS DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO

El análisis conjunto de las matrices MEFI, MEFE y DOFA revela que Totality Group SAS cuenta con una base interna sólida en cultura, liderazgo y compromiso humano, pero tienen como reto actualizar y modernizar su plan de beneficios para adaptarse a las exigencias del entorno competitivo y las expectativas del talento humano moderno.

El entorno externo ofrece oportunidades valiosas, especialmente en bienestar, tecnología y políticas públicas, que pueden aprovecharse mediante estrategias de innovación, flexibilidad y sostenibilidad.

INSTRUMENTOS PARA UTILIZAR EN EL LEVANTAMIENTO DE LA INFORMACION

Encuesta de percepción y satisfacción del plan de beneficios organizacionales

Objetivo: Identificar la satisfacción y las expectativas de los colaboradores respecto al actual plan de beneficios de Totality Group SAS, con el fin de determinar las oportunidades de mejora y estrategias de actualización.

La encuesta se estructurará con una escala tipo Likert de 1 (Total mente en desacuerdo) a 5 (Total mente de acuerdo), se realizará de manera digital y anónima. Constara de 3 secciones la primera con datos generales, la segunda con 9 preguntas de acuerdo con la escala para medir el conocimiento, equidad y nivel de satisfacción, y la tercera con una pregunta con selección múltiple para validar posibles expectativas por parte de los colaboradores.

Preguntas:

Conozco los beneficios que actualmente ofrece Totality Group SAS.

Considero que los beneficios actuales responden a mis necesidades personales y familiares.

Me siento satisfecho con los beneficios que actualmente recibo por parte de la empresa.

Percibo que los beneficios contribuyen positivamente a mi bienestar físico.

Percibo que los beneficios contribuyen positivamente a mi bienestar emocional.

ACTUALIZACION PLAN DE BENEFICIOS EN TOTALITY GROUP SAS

Percibo que los beneficios contribuyen positivamente a mi bienestar laboral.

Los beneficios ofrecidos influyen en mi decisión de continuar trabajando en la empresa.

La empresa comunica de manera clara, oportuna y constante la información sobre los beneficios.

Considero que existe equidad en la asignación y acceso a los beneficios entre todos los colaboradores.

¿Qué tipo de beneficios te gustaría que la empresa implementara o fortaleciera? Escoger 2 opciones

- Beneficios económicos (bonos, auxilios, reconocimientos monetarios)
- Beneficios de salud (plan médico, seguros complementarios)
- Beneficios laborales (flexibilidad horaria, teletrabajo, días libres adicionales)
- Beneficios de formación (capacitaciones, certificaciones, cursos pagados por la empresa)
- Beneficios recreativos (eventos, integraciones, actividades deportivas)
- Beneficios familiares (apoyo escolar, auxilios para hijos, convenios educativos)

Figura 8 Encuesta colaboradores

Preguntas Respuestas Configuración

Plan de Beneficios - Totality Group

El objetivo de esta encuesta es conocer tu percepción, nivel de satisfacción y necesidades frente al plan de beneficios que ofrece la organización. Tu opinión es fundamental para identificar oportunidades de mejora, ajustar los beneficios a tus expectativas y seguir construyendo un entorno laboral que aporte a tu bienestar y desarrollo.

La información recopilada será tratada de manera confidencial y utilizada únicamente para fines internos de análisis y mejora. Agradecemos tu participación honesta y tu tiempo para completar este formulario.

Dependencia *

Texto de respuesta corta

Tiempo en la empresa *

Texto de respuesta corta

Tipo de cargo *

Texto de respuesta corta

Conozco los beneficios que actualmente ofrece Totality Group SAS. *

1 2 3 4 5

Totalmente en desacuerdo Totalmente de acuerdo

Considero que los beneficios actuales responden a mis necesidades personales y familiares. *

1 2 3 4 5

Totalmente en desacuerdo Totalmente de acuerdo

Me siento satisfecho con los beneficios que actualmente recibo por parte de la empresa. *

1 2 3 4 5

Nota: Fuente Elaboración Propia <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScGI7MQK-Bqki-qFhgvEMbhnoPdqK6p7wacXPPTIc3jaCEqQ/viewform?usp=header>

Entrevista al Gerente General y Dir. de Operaciones

Objetivo: Obtener información cualitativa y cuantitativa sobre los criterios actuales de diseño, gestión y evaluación del plan de beneficios, así como la visión del área frente a su actualización.

Esta entrevista de preguntas abiertas que serán aplicadas al Gerente General y Dir. de Operaciones. Se aplicará de manera presencial o virtual.

- ¿Cuáles son los principales beneficios que ofrece actualmente Totality Group SAS?
- ¿Cómo se definen los beneficios y cada cuánto se revisan o actualizan?
- ¿Qué tan alineado considera que está el plan de beneficios con la estrategia organizacional?
- ¿Qué nivel de satisfacción perciben entre los colaboradores respecto a los beneficios actuales?
- ¿Qué factores limitan o dificultan la implementación de nuevos beneficios?
- ¿Han considerado estrategias de beneficios flexibles o segmentados por perfil de colaborador?
- ¿Qué prácticas de otras empresas consideran relevantes para adaptar en Totality Group SAS?
- ¿Qué expectativas tienen frente a la actualización del plan de beneficios?

Formato de Benchmarking

Objetivo: Identificar y comparar prácticas en la gestión de beneficios laborales en empresas del mismo sector o en organizaciones clientes, para identificar oportunidades de adaptación en Totality Group, la información se obtendrá mediante páginas WEB y documentos proporcionados por los clientes.

ACTUALIZACION PLAN DE BENEFICIOS EN TOTALITY GROUP SAS

Figura 9 Formato de Benchmarking

Dimensión	Empresa 1	Empresa 2	Implicacion Totality Group SAS
Salud y bienestar			
Flexibilidad y tiempo libre			
Desarrollo y formación			
Reconocimiento y compensación			
Comunicación y marca empleadora			
Uso de tecnología HCM			

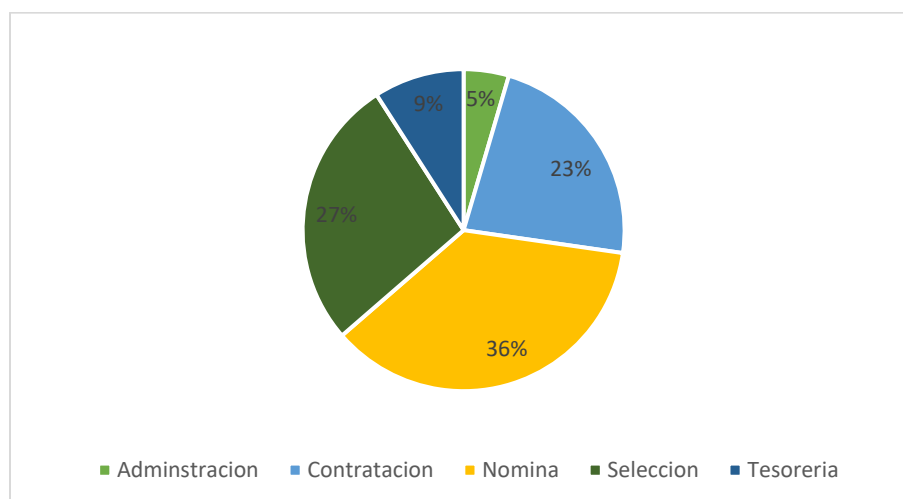
Nota: Fuente elaboración Propia

ANALISIS DE INFORMACION

ENCUESTA A LOS COLABORADORES:

Totality Group cuenta actualmente con 65 colaboradores. Para este estudio se aplicó una encuesta a 22 de ellos, lo que corresponde a una muestra representativa del 34% de la población total. La participación fue voluntaria, anónima y confidencial, garantizando la libertad de respuesta y la validez de los datos recolectados.

Figura 10 Dependencias Participantes

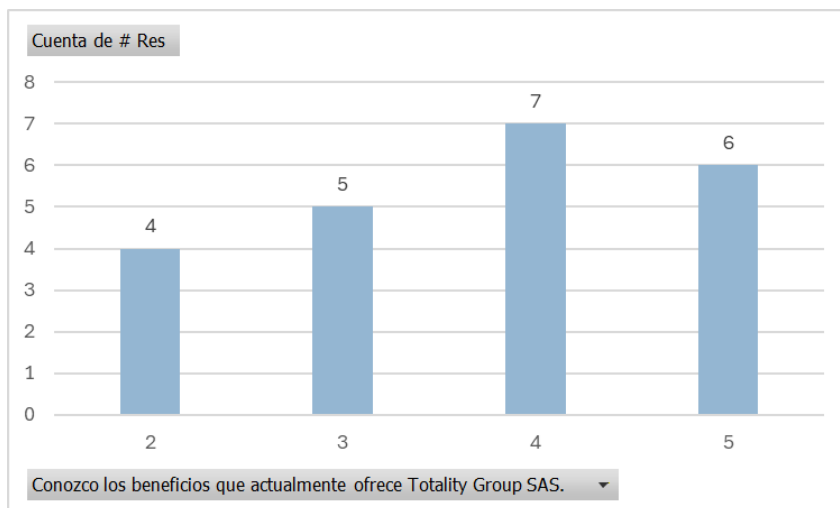


Nota: Fuente elaboración Propia

La escala de medición tiene los siguientes valores:

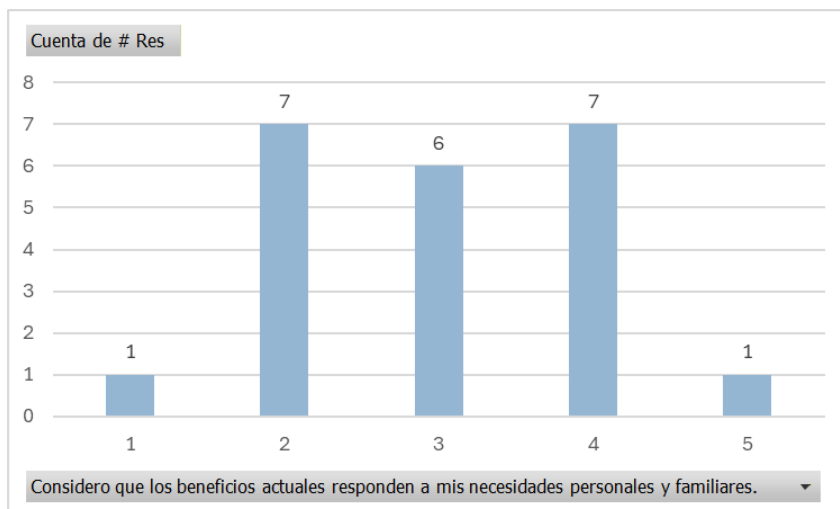
- 1 Totalmente en desacuerdo
- 2 En Desacuerdo
- 3 Ni de acuerdo Ni en desacuerdo
- 4 De acuerdo
- 5 Totalmente de acuerdo

ACTUALIZACION PLAN DE BENEFICIOS EN TOTALITY GROUP SAS

Figura 11 Conozco los beneficios que actualmente ofrece Totality Group SAS.

Nota: Fuente elaboración Propia

La mayoría de los colaboradores manifiesta un nivel de conocimiento entre moderado y alto de los beneficios actuales lo que indica que 13 personas de 22 tienen conocimiento de los beneficios ofrecidos por Totality, sin embargo, teniendo en cuenta la cantidad de personas de la muestra existe una cantidad considerable que no debe acceder a los beneficios por falta de conocimiento.

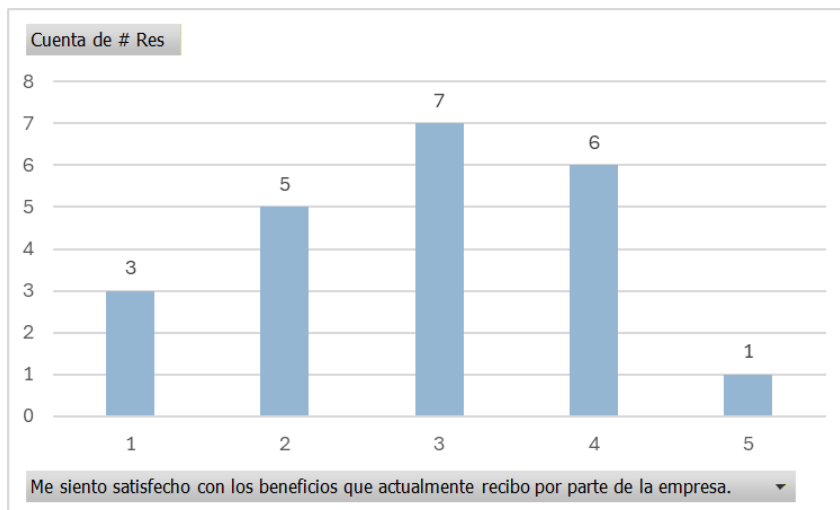
Figura 12 Considero que los beneficios actuales responden a mis necesidades personales y familiares.

Nota: Fuente elaboración Propia

ACTUALIZACION PLAN DE BENEFICIOS EN TOTALITY GROUP SAS

En esta grafica podemos evidenciar opiniones divididas en un 50/50 en cuanto al cubrimiento de las necesidades personales y familiares.

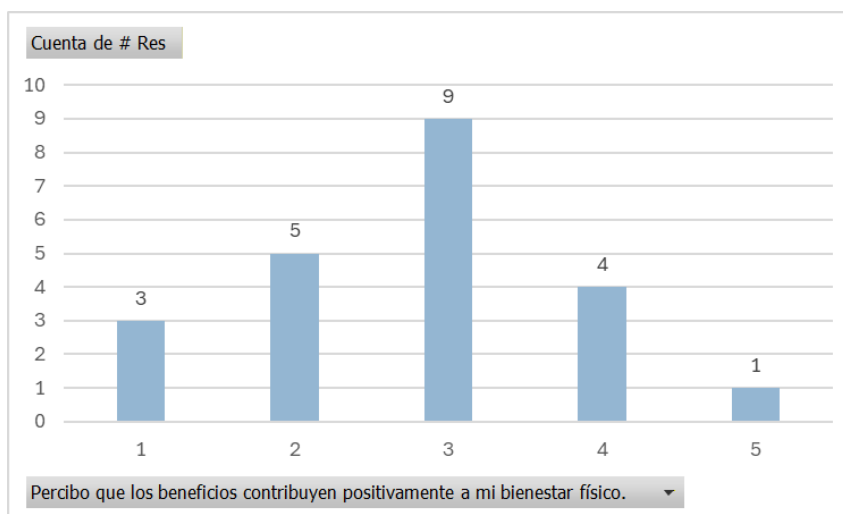
Figura 13 Me siento satisfecho con los beneficios que actualmente recibo por parte de la empresa.



Nota: Fuente elaboración Propia

La mayoría de los encuestados se sitúan en una zona central, con una ligera inclinación hacia el desacuerdo. Esto podría señalar que los beneficios actuales no están satisfaciendo completamente las necesidades personales y familiares, aunque tampoco se perciben como totalmente inadecuados.

Figura 14 Percibo que los beneficios contribuyen positivamente a mi bienestar físico.

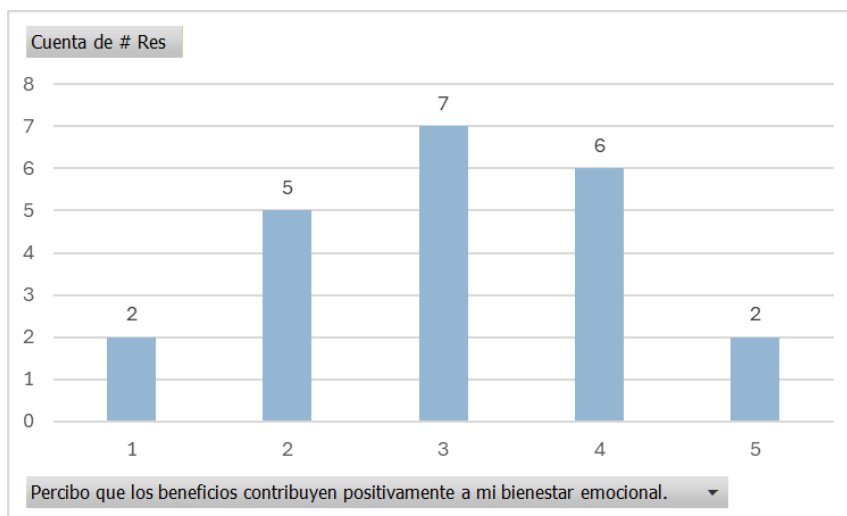


Nota: Fuente elaboración Propia

ACTUALIZACION PLAN DE BENEFICIOS EN TOTALITY GROUP SAS

La empresa debe tomar acciones específicas para fortalecer los beneficios orientados al bienestar físico. El alto número de respuestas en Ni de acuerdo Ni en desacuerdo y en Desacuerdo indica que los beneficios actuales no están siendo percibidos como valiosos o efectivos en esta área.

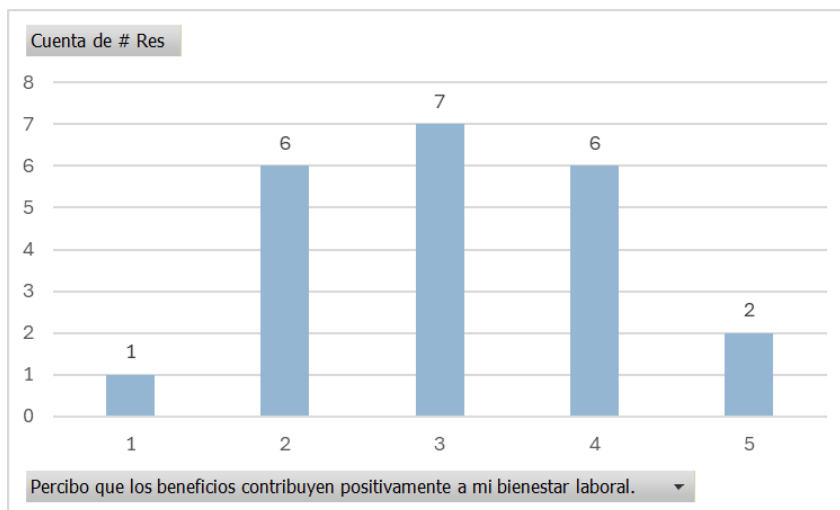
Figura 15 Percibo que los beneficios contribuyen positivamente a mi bienestar emocional.



Nota: Fuente elaboración Propia

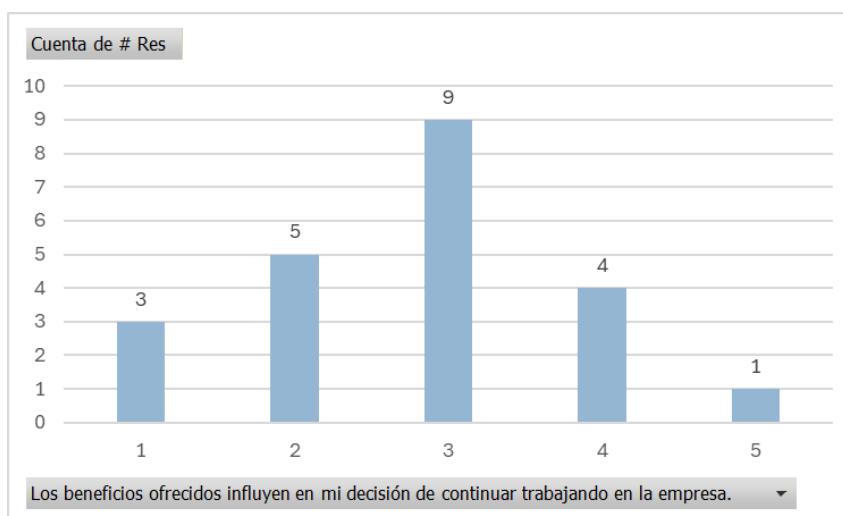
Esta grafica sugiere que los beneficios que influyen en el estado emocional se inclinan a que están funcionando bien para un segmento, pero siguen siendo insuficientes o desconocidos para algunos colaboradores.

ACTUALIZACION PLAN DE BENEFICIOS EN TOTALITY GROUP SAS

Figura 16 Percibo que los beneficios contribuyen positivamente a mi bienestar laboral.

Nota: Fuente elaboración Propia

El Mayor Grupo es Neutral y nos indica que la mayoría de los beneficios son percibidos como algo que está ahí pero que no tiene un impacto transformador en el día a día laboral. No molestan, pero tampoco inspiran.

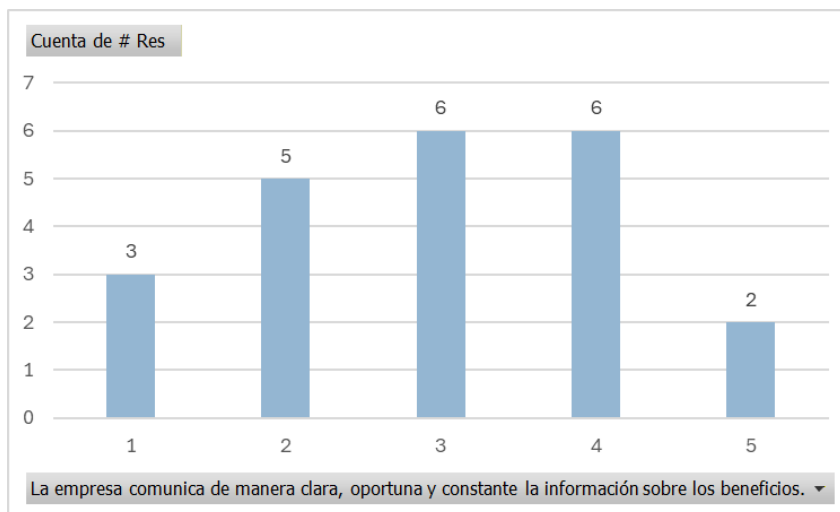
Figura 17 Los beneficios ofrecidos influyen en mi decisión de continuar trabajando en la empresa.

Nota: Fuente elaboración Propia

ACTUALIZACION PLAN DE BENEFICIOS EN TOTALITY GROUP SAS

La Mayoría está en el Medio con 9 empleados, es preocupante para la retención. Ya que significa que si a estas personas le ofrecen un salario ligeramente mejor en otra empresa, o si surge otro problema, los beneficios actuales no serán lo suficientemente atractivos para retenerlos.

Figura 18 La empresa comunica de manera clara, oportuna y constante la información sobre los beneficios.

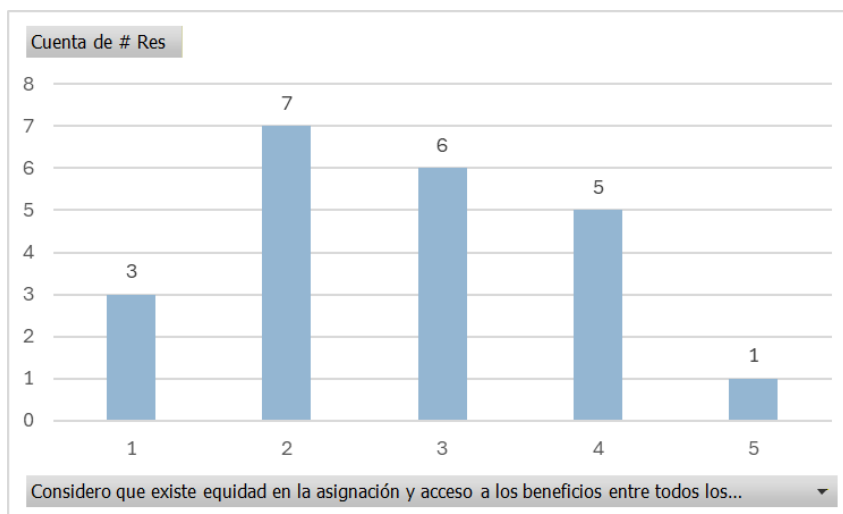


Nota: Fuente elaboración Propia

La principal conclusión de la gráfica de comunicación es que la empresa está fallando en informar a sus empleados sobre los beneficios de manera efectiva ya que las opiniones están divididas en un 50/50.

ACTUALIZACION PLAN DE BENEFICIOS EN TOTALITY GROUP SAS

Figura 19 Considero que existe equidad en la asignación y acceso a los beneficios entre todos los colaboradores.



Nota: Fuente elaboración Propia

Este resultado es, probablemente, el más grave de todas las gráficas. La falta de equidad percibida puede dañar la moral, la confianza en la gestión y el clima laboral de manera mucho más profunda que la falta de un beneficio específico. La gente está dispuesta a tolerar beneficios menores si perciben que el trato es justo.

Figura 20 ¿Qué tipo de beneficios te gustaría que la empresa implementara o fortaleciera? Escoger 2 opciones

Etiquetas de fila	Cant Beneficios
Beneficios recreativos (eventos, integraciones, actividades deportivas)	26
Beneficios económicos (bonos, auxilios, reconocimientos monetarios)	5
Beneficios familiares (apoyo escolar, auxilios para hijos, convenios educativos)	4
Beneficios de formación (capacitaciones, certificaciones, cursos pagados por la empresa)	3
Beneficios de salud (plan médico, seguros complementarios)	3
Beneficios laborales (flexibilidad horaria, teletrabajo, días libres adicionales)	3
Total general	44

Nota: Fuente elaboración Propia

Mediante la selección de opciones se identificó que los colaboradores dan prioridad al bienestar colectivo mediante actividades de integración y bienestar colectivo que podrían fortalecer el bienestar

ACTUALIZACION PLAN DE BENEFICIOS EN TOTALITY GROUP SAS emocional y social, seguido por beneficios económicos, esto constituye un insumo clave para orientar la actualización del plan de beneficios con las necesidades reales de la organización.

ENTREVISTA GERENTE GENERAL (Zulay Canchila)

1. ¿Cuáles son los principales beneficios que ofrece actualmente Totality Group SAS?

Actualmente ofrecemos beneficios como flexibilidad horaria en situaciones específicas, apoyo económico en fechas especiales, capacitaciones internas, y convenios con algunas entidades de formación. También contamos con actividades de bienestar esporádicas y acompañamiento del área de Talento Humano en temas administrativos y de salud laboral.

2. ¿Cómo se definen los beneficios y cada cuánto se revisan o actualizan?

Históricamente los beneficios se han definido con base en la viabilidad financiera y en prácticas tradicionales del sector. Sin embargo, no existe un proceso formal de revisión periódica; la última actualización estructurada se realizó en 2021. Hoy reconocemos la necesidad de establecer una revisión anual que responda a las dinámicas del mercado laboral.

3. ¿Qué tan alineado considera que está el plan de beneficios con la estrategia organizacional?

Actualmente el nivel de alineación es parcial. Si bien buscamos promover el desarrollo y la productividad, el plan de beneficios no refleja completamente nuestra estrategia de consolidarnos como una organización competitiva y centrada en el talento. La actualización es clave para fortalecer este alineamiento.

4. ¿Qué nivel de satisfacción perciben entre los colaboradores respecto a los beneficios actuales?

Percibo un nivel de satisfacción moderado-bajo. Varios colaboradores han manifestado que los beneficios no se encuentran al nivel de las empresas con las que interactuamos. Esta percepción influye en su motivación y sentido de pertenencia.

5. ¿Qué factores limitan o dificultan la implementación de nuevos beneficios?

Los principales factores han sido el presupuesto disponible, la falta de una política formal de beneficios y la ausencia de un estudio actualizado de necesidades. También influyen las características

ACTUALIZACION PLAN DE BENEFICIOS EN TOTALITY GROUP SAS
de nuestro modelo de negocio, ya que atendemos clientes multinacionales cuyos estándares son exigentes.

6. ¿Han considerado estrategias de beneficios flexibles o segmentados por perfil de colaborador?

Sí, es una propuesta que he revisado en diferentes escenarios. Considero que es una tendencia clave a nivel global y que beneficiaría especialmente a una empresa joven como la nuestra. Sin embargo, no se ha implementado por falta de estudios previos y de análisis financiero.

7. ¿Qué prácticas de otras empresas consideran relevantes para adaptar en Totality Group SAS?

Los modelos de beneficios flexibles, los programas de bienestar emocional, los días libres adicionales por resultados, el acompañamiento financiero y los planes de formación certificada son prácticas que considero relevantes y adaptables.

8. ¿Qué expectativas tienen frente a la actualización del plan de beneficios?

Espero que la actualización permita modernizar nuestra propuesta de valor, fortalecer la retención del talento, mejorar el clima laboral y cumplir con los nuevos lineamientos normativos en seguridad y salud en el trabajo. Buscamos un plan sostenible, actualizado y que realmente responda a las necesidades de nuestros colaboradores.

ENTREVISTA DIR. OPERACIONES (Nidia Quijano):

1. ¿Cuáles son los principales beneficios que ofrece actualmente Totality Group SAS?

Los beneficios actuales incluyen flexibilidad en ciertos casos, capacitaciones internas, actividades de bienestar puntuales y algunos convenios externos. Aunque son útiles, su alcance es limitado para las necesidades actuales.

2. ¿Cómo se definen los beneficios y cada cuánto se revisan o actualizan?

Generalmente se definen según las necesidades más inmediatas, solicitudes frecuentes o posibilidades presupuestales. No existe una periodicidad establecida; la actualización es reactiva más que estratégica.

3. ¿Qué tan alineado considera que está el plan de beneficios con la estrategia organizacional?

ACTUALIZACION PLAN DE BENEFICIOS EN TOTALITY GROUP SAS

Considero que no está lo suficientemente alineado. Si queremos ser competitivos en el sector BPO y outsourcing, necesitamos un plan actualizado y diferenciado que refleje nuestro compromiso con el bienestar y la productividad.

4. ¿Qué nivel de satisfacción perciben entre los colaboradores respecto a los beneficios actuales?

El nivel percibido es bajo, principalmente porque comparan nuestras condiciones con las de las empresas multinacionales que atendemos. Esto genera expectativas más altas sobre lo que debería ofrecer Totality.

5. ¿Qué factores limitan o dificultan la implementación de nuevos beneficios?

Contamos con limitaciones presupuestales, falta de políticas claras y ausencia de un plan estructurado. Además, la operación diaria consume mucho tiempo y dificulta avanzar en análisis más estratégicos.

6. ¿Han considerado estrategias de beneficios flexibles o segmentados por perfil de colaborador?

Sí, es una opción atractiva y muy acorde al mercado actual. Estamos abiertos a adoptarla, siempre que exista un estudio que respalde su impacto financiero y organizacional.

7. ¿Qué prácticas de otras empresas consideran relevantes para adaptar en Totality Group SAS?

Beneficios como días de descanso adicionales, programas de bienestar emocional, teletrabajo más estructurado, bonos por desempeño y convenios educativos serían estratégicos para aumentar satisfacción y compromiso.

8. ¿Qué expectativas tienen frente a la actualización del plan de beneficios?

Esperamos que la actualización permita mejorar la motivación del equipo, reducir rotación y cumplir con las obligaciones legales recientes en materia de bienestar, riesgos psicosociales y salud laboral.

ACTUALIZACION PLAN DE BENEFICIOS EN TOTALITY GROUP SAS

Figura 21 Resultado de Benchmarking

Dimensión	Adecco	Digital Ware	Totality Group SAS
Salud y bienestar	Programas de salud y nutrición, seguros, campañas y apoyo psicológico mediante servicios de asistencia	Jornadas de salud y ambiente de trabajo positivo a través de su plataforma de aprendizaje, medicina prepagada.	Priorizar convenio de salud y programa de apoyo emocional (línea psicológica, jornadas de salud).
Flexibilidad y tiempo libre	Políticas de flexibilidad (Horario Flexible, Teletrabajo y trabajo híbrido. Días libres por cumpleaños)	Modelos de trabajo Flexible mediante su plataforma Kactus-HCM para el seguimiento en cumplimiento de actividades	Implementar teletrabajo parcial y ventanas de ingreso flexibles; comunicarlo formalmente.
Desarrollo y formación	Programas de formación y oportunidades mediante planes carrera, Financiación de carreras profesionales	Fuerte enfoque en formación técnica y uso propio de HCM para entrenamiento técnico y comercial.	Crear rutas de formación y convenios para certificaciones; aprovechar plataformas externas/aliados.
Reconocimiento y compensación	Bonos, reconocimiento y esquemas de incentivos adicional de contar con Cheque Gourmet y Cheque Transporte	Pagos en especie mediante alimentación, educación, transporte o salud, junto con un modelo de bonos por desempeño	Diseñar bonos por desempeño accesibles y reconocimiento no monetario frecuente.
Comunicación y marca empleadora	Comunicación estandarizada y portal de beneficios.	Comunicación corporativa y contenidos técnicos en blog y redes.	Implementar portal o sección interna de beneficios y campañas de comunicación.
Uso de tecnología HCM	Portales de beneficios	Cuenta con KACTUS-HCM que facilita gestión y analítica de talento.	Evaluar plataforma simple de autoservicio y analítica de uso.

Nota: Fuente elaboración Propia

ACTUALIZACION PLAN DE BENEFICIOS EN TOTALITY GROUP SAS

PROPUESTA PLAN DE BIENESTAR

El plan de beneficios propuesto está basado a partir del insumo obtenido de las herramientas utilizadas para la recolección de la información, esta propuesta se divide en seis categorías, tratando de priorizar la viabilidad, el impacto y el costo.

Figura 22 Plan de beneficios

Tipo de Beneficios	Beneficio	Descripcion	Impacto	Costo
Beneficios Laborales	Flexibilidad Horaria Controlada	Implementación de ingreso y salida flexible dentro de una ventana de 30 a 60 minutos. Beneficio muy valorado, de alto impacto y bajo costo. Requiere política clara y validación con líderes, teniendo en cuenta que en ciertos días del mes las actividades pueden extenderse.	Impacto alto	costo bajo
	Modalidad de Trabajo Híbrido (para cargos aplicables)	3 días de trabajo remoto por semana, según el tipo de rol. Apoya el equilibrio personal y reduce costos de desplazamiento. Reforzar criterios de elegibilidad: desempeño, naturaleza del rol y autonomía.	Impacto alto	costo bajo
	Días Libres Adicionales	Propuesta: 1 día libre personal al año (cumpleaños, salud mental o trámite personal). No incrementa costos salariales, pero aumenta la percepción positiva del clima.	Impacto alto	costo bajo
	Licencias Especiales	Alternativa: banco de horas para compensar.	Impacto alto	costo bajo
Beneficios Económicos	Bono de Reconocimiento No Salarial	Monto sugerido: entre \$100.000 y \$200.000 por cumplimiento de metas o comportamientos destacados. Periodicidad: trimestral o semestral. Se ajusta al presupuesto y no tiene impacto en seguridad social.	Impacto medio	costo alto
	Auxilio Educativo Pequeño pero Simbólico	Para cursos o certificaciones que aporten al cargo. Cofinanciación del 30-40%.	Impacto medio	costo alto
	Apoyo en temporadas especiales (una vez al año)	Bono escolar para colaboradores con hijos. 1 DSMMLV Bono navideño no salarial. 20% Salario Basico	Impacto medio	costo alto
Beneficios Recreativos	Eventos institucionales	Celebración Día del Colaborador. Integración anual con actividades recreativas. Espacios que integren áreas y fortalezcan vínculos.	Impacto alto	costo medio
	Actividades deportivas o bienestar	Torneos internos de fútbol, vóleybol o retos saludables. Alianzas con gimnasios para descuentos corporativos.	Impacto alto	costo alto
	Club de beneficios corporativos	Acceso a descuentos en restaurantes, cine, tiendas o turismo. Costo reducido mediante proveedores externos.	Impacto alto	costo medio
Beneficios de Salud y Bienestar Integral	Plan básico de medicina prepagada o póliza colectiva voluntaria	La empresa puede negociar tarifa preferencial, sin asumir el costo total. Opción: cofinanciar un porcentaje para niveles clave o todos los colaboradores.	Impacto bajo	costo alto
Beneficios de Formación y Desarrollo	Plan de Capacitación Anual	Priorizar habilidades blandas (liderazgo, comunicación), habilidades técnicas asociadas al cargo y herramientas digitales. Uso de plataformas gratuitas o de bajo costo.	Impacto medio	costo alto
	Cofinanciación educativa	La empresa cubre un porcentaje de cursos estratégicos. Condición: permanencia mínima de 1 año después de terminado el curso.	Impacto bajo	costo alto

Nota: Fuente elaboración Propia

CONCLUSIONES

El análisis para la actualización del modelo de beneficios de Totality Group evidencia que, aunque actualmente existen beneficios institucionales y remuneración que ofrecen estabilidad a los colaboradores, aun no se consolida como una propuesta valor competitiva frente a las expectativas internas y las tendencias del mercado. La encuesta aplicada a los colaboradores demuestra que los colaboradores conocen los beneficios actuales, pero su nivel de satisfacción en cuanto al bienestar físico, emocional y familiar no es el esperado para el cubrimiento de sus necesidades.

Las entrevistas realizadas a la Gerente General y a la directora de Operaciones refuerzan esta percepción, y nos ayudan a señalar algunas debilidades en la comunicación, el acceso y la actualización de los beneficios. Los colaboradores expresan interés por un plan de beneficios que le apunte a la flexibilización, incentivos económicos, oportunidades de desarrollo, pero sobre todo que estén orientados al bienestar laboral y la equidad interna y externa.

Al comparar el plan de beneficios de Totality Group mediante el benchmarking realizado con empresas como Adecco y Digital Ware, se evidencia una brecha importante: estas compañías se mueven con esquemas de beneficios que integran flexibilidad laboral, modelos de reconocimiento y beneficios segmentados según los perfiles. Esto confirma que el modelo de Totality debe evolucionar hacia un modelo más competitivo que se alinee con prácticas modernas de atracción y retención.

Resumiendo, la información anterior Totality Group tiene una oportunidad estratégica en la evolución de su modelo de beneficios como una herramienta para la motivación y permanencia, con un plan de beneficios flexible, equitativo, comunicado de manera correcta que se encuentre alineado con las nuevas tendencias del mercado.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda un plan de beneficios total que integre en un solo esquema todos los componentes: beneficios económicos, bienestar, flexibilidad, reconocimiento y desarrollo profesional. De esta manera se busca que los colaboradores perciban de manera clara y transparente el paquete de beneficios, que fortalezcan la motivación y el compromiso organizacional al comunicar de forma efectiva cada uno de los puntos que conformen la propuesta valor.
- Se debe diseñar un plan de beneficios flexibles que contemple un portafolio base obligatorio, incluyendo salud, recreación y apoyo emocional, además de ofrecer beneficios adaptados de acuerdo al perfil de cada colaborador, como apoyo en familia, actividades deportivas, educación, ahorro y teletrabajo. Esto permite que cada persona seleccione los beneficios que mas valor le aporten, generando mayor nivel de satisfacción y sentido de pertenencia.
- Es fundamental robustecer los incentivos económicos mediante bonos por desempeño alineados a las metas establecidas por la compañía, complementándolos con reconocimientos no monetarios como menciones o distinciones. Así mismo se sugiere implementar beneficios por antigüedad que contribuyan a incentivar la permanencia en la compañía.
- Para poder garantizar la justicia organizacional, es necesario definir las reglas claras para el otorgamiento de beneficios, estandarizar las políticas divulgándolas de manera formal, del mismo modo se recomienda revisar periódicamente posibles brechas relacionadas por la antigüedad y cargo, con el fin de asegurar que todos tengan acceso equitativo las oportunidades y beneficios disponibles.
- La efectividad del plan de beneficios depende de una comunicación interna sólida, por ello se sugiere crear un portal de beneficios que centralice la información, acompañándolo de campañas de comunicación retroalimentando de manera constante mediante reuniones y boletines. Esto permite que los colaboradores estén informados y participen activamente en la construcción de cultura organizacional.

BIBLIOGRAFIA

- Alarcon, R. J. (2025). *Plan de Bienestar Social e Incentivos Proceso Gestión del Talento Humano*.
Obtenido de Funcion Publica - Gobierno de Colombia:
https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/418537/53686688/2025-01-27_Plan_bienestar_social_e_incentivos_2025.pdf/dbbaa077-7cdb-2e33-3e1a-36c72f78afe1
- Alles, M. (2015). *Gestión del talento humano: enfoque estratégico*. Buenos Aires: Ediciones Granica.
- ANDI. (2023). *Informe de gestión humana en Colombia*. Obtenido de ANDI: <https://www.andi.com.co/>
- AON. (2022). *AON*. Obtenido de Encuesta global de bienestar 2022: <https://www.aon.com>
- Arenas, M. (22 de Mayo de 2025). *deel.com*. Obtenido de deel.com:
<https://www.deel.com/es/blog/teoria-herzberg-recursos-humanos/>
- Arrieta et al, J. E. (2024). *DISEÑO DE UN PLAN DE BIENESTAR LABORAL APLICADO A EMPRESAS BANANERAS DE LA CIUDAD DE SANTA MARTA*. Obtenido de Universidad Jorge Tadeo Lozano:
<https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/34820/PLAN%20BIENESTAR%20LABORAL%202024%20GTH.pdf?sequence=1>
- Avellaneda et al, A. C. (2025). *Diseño de un plan de bienestar para BYD Colombia como estrategia para generar beneficios laborales*. Obtenido de Universidad Jorge Tadeo Lozano.:
<https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/handle/20.500.12010/36817>
- Bronstein, S. (04 de junio de 2024). *www.wtwco.com*. Obtenido de www.wtwco.com:
https://www.wtwco.com/en-us/news/2024/06/the-grass-isnt-greener-for-employees-as-majority-prefer-to-stay-in-their-current-jobs-the-grass?utm_source=chatgpt.com
- buk. (21 de marzo de 2024). *buk*. Obtenido de buk.co: <https://www.buk.co/blog/piramide-de-necesidades-de-maslow>
- Cameron, K. S. (2012). *Positive Leadership: Strategies for Extraordinary Performance*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Canchila, Z. (Octubre de 2025). GG-M-01 MANUAL DE CALIDAD 2025. Bogota.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestion del Talento Humano (3ra Ed.)*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Gestion del Talento Humano (4ta Ed.)*. Ciudad de Mexico: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2019). Mac Graw Hill.

ACTUALIZACION PLAN DE BENEFICIOS EN TOTALITY GROUP SAS

- De Alba et al, M. M. (2019). *Cambios en el marco normativo con respecto a los beneficios laborales*. Obtenido de UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA:
<https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/8f077107-2f98-4295-abe6-2f8274f19822/content>
- Forero et al, M. S. (abril de 2025). *Construcción de un estado del arte sobre los Beneficios de Alimentación al Trabajador (BAT) y estimación de su multiplicador macroeconómico para la economía colombiana*. Obtenido de FEDESARROLLO:
<https://www.repository.fedesarrollo.org.co/handle/11445/4770>
- Glaser, B. R. (17 de Febrero de 2023). *hrdqstore*. Obtenido de hrdqstore.com:
https://hrdqstore.com/es/blogs/hrdq-blog/adams-equity-theory-motivation?srsId=AfmBOop7q5ts3Us3Ap5QT3tQBATyOEoZNFIC4Mpsw_bmkc9BROmPjfaF
- Mondy, R. W. (2010). *Administración de recursos humanos*. Mexico: PEARSON EDUCACIÓN.
- Orjuela et al, L. G. (2020). *Propuesta De Un Plan De Incentivos Y Compensación Que Contribuya Al Mejoramiento De La Organización Sierra Pineda S.A.S, Proandina*. Obtenido de Universidad Nacional Abierta Y A Distancia Unad:
<https://repository.unad.edu.co/jspui/bitstream/10596/38679/1/jdurregori.pdf>
- PwC. (2023). *PwC*. Obtenido de El futuro del trabajo en América Latina: <https://www.pwc.com>
- Ramírez et al, L. J. (2013). *Los planes de bienestar y las organizaciones saludables*. Medellín:
<https://repository.udem.edu.co/handle/11407/171>.
- Redacción Semana. (28 de Mayo de 2015). *Semana*. Obtenido de www.semana.com:
<https://www.semana.com/hablan-las-marcas/articulo/que-es-lo-que-mas-valoran-los-colombianos-al-momento-de-conseguir-empleo/202547/>
- Sanabria et al, D. V. (2021). *Marco de referencia para la gestión de beneficios integrando análisis de negocios y dirección organizacional de proyectos*. Obtenido de Revista IDGIP:
<https://revistas.escuelaing.edu.co/index.php/idgip/article/download/174/102/434>
- Sierra, C. (2 de Septiembre de 2025). *www.buk.co*. Obtenido de buk: <https://www.buk.co/blog/que-es-el-talento-humano>
- Stephen et al, P. R. (2017). *Comportamiento Organizacional 17 Ed*. Ciudad de Mexico: Pearson.
- Suarez, D. V. (2019). *Bienestar laboral, su influencia en el empleado y lo que representa en las organizaciones*. Obtenido de repository.umng.edu.co:
<https://repository.umng.edu.co/bitstream/handle/10654/35888/MonroySuarezDeicyViviana2019.pdf?sequence=1>
- Suárez, M. (2013). *Repositorio UMNG*. Obtenido de
<https://repository.umng.edu.co/handle/10654/35888>

ACTUALIZACION PLAN DE BENEFICIOS EN TOTALITY GROUP SAS

Universidad del Rosario. (2025). *urosario*. Obtenido de urosario.edu.co:

<https://urosario.edu.co/periodico-nova-et-vetera/investigacion/el-81-de-los-trabajadores-de-la-salud-tienen-contrato-laboral-o-prestacion-de-servicios>

wtw. (2 de Marzo de 2022). *wtwco*. Obtenido de wtwco: [https://www.wtwco.com/es-](https://www.wtwco.com/es-co/insights/2022/01/far-reaching-workplace-changes-prompt-employers-to-rethink-work-total-rewards-and-careers)

[co/insights/2022/01/far-reaching-workplace-changes-prompt-employers-to-rethink-work-total-rewards-and-careers](https://www.wtwco.com/es-co/insights/2022/01/far-reaching-workplace-changes-prompt-employers-to-rethink-work-total-rewards-and-careers)

Arevalo Cantillo, Y. P., & Cubillos Pacheco, Y. (2024). *PROPUESTA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE UN PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL ENFOCADO EN CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO DIRIGIDO A LOS COLABORADORES DE MAGSERVICES S.A.S.* Universidad Jorge Tadeo Lozano.